

Contrato Coletivo de Trabalho para os setores da Panificação, Pastelaria e Bolacharia da Região Autónoma da Madeira.**CAPÍTULO I****ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA****Cláusula 1.ª****(Área e âmbito)**

O presente Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) obriga, na Região Autónoma da Madeira, por um lado, as empresas associadas na Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira que desenvolvam a sua atividade industrial e/ou comercial em estabelecimentos simples ou mistos nos sectores da Panificação, Pastelaria, ou Bolacharia e em estabelecimentos que usam, nomeadamente, as denominações de “Padaria”, “Pastelaria”, “Padaria/Pastelaria”, “Estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins”, “Boutique de pão”, “Confeitaria” e “Cafetaria”, com ou sem terminais de cozedura; ou seja, os estabelecimentos que se dedicam ao comércio de produtos de padaria, pastelaria e bolacharia, com fabrico próprio, parcial ou integral, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas neste contrato representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª**(Vigência, denúncia e revisão)**

1 - O presente CCT entra em vigor nos termos legais e vigora pelo período mínimo de 4 anos, exceto as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária que vigoram pelo período de 12 meses.

2 - A tabela salarial ora publicada (de 2023), excecionalmente apenas produzirá efeitos após a data da sua publicação, sendo que as seguintes produzirão efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3 - A denúncia da presente convenção pode ser feita decorridos pelo menos 44 meses ou 10 meses sobre a produção de efeitos, conforme se trate de revisão do clausulado ou tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

4 - Em qualquer dos casos referidos no número anterior, a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta de revisão.

5 - O texto de denúncia, a proposta de revisão e a restante documentação serão enviadas às partes contratantes, por carta registada com aviso de receção.

6 - A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma resposta escrita até 30 dias após a receção da proposta.

7 - Da resposta deve constar contraproposta relativa a todas as cláusulas da proposta que não sejam aceites.

8 - As partes denunciantes poderão dispor de 15 dias para examinar a resposta.

9 - As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no primeiro dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

10 - Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspeciva.

CAPÍTULO II**ADMISSÃO, CATEGORIAS E CARREIRA PROFISSIONAIS****Cláusula 3.ª****(Admissão)**

1 - São condições gerais de admissão ter completado a idade mínima de 16 anos e ter concluído a escolaridade obrigatória ou estar matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, bem como dispor de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2 - A admissão, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental.

3 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, como sejam das categorias profissionais constantes dos Grupo II e III do Anexo II.
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior, como sejam das categorias profissionais constantes do Grupo I do Anexo II.

4 - No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

5 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador carece de um aviso prévio de 7 dias.

6 - O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

7 - A antiguidade do trabalhador conta -se desde o início do período experimental.

Cláusula 4.^a

(Categorias profissionais)

As categorias profissionais abrangidas por este CCT são as constantes do respetivo Anexo I, aplicáveis sem prejuízo do conteúdo que for acordado individualmente, para cada caso, entre o empregador e o trabalhador.

Cláusula 5.^a

(Mobilidade funcional)

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 - As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3 - O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4 - A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, e comunicada com 8 dias de antecedência.

CAPÍTULO III

DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 6.^a

(Garantias do trabalhador)

1 - É vedado ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;
- e) Baixar a categoria dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei.
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato ou na lei, e ainda quando haja acordo;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- j) Toda a conduta intencional para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 - Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos atos previstos no número anterior desta cláusula.

Cláusula 7.^a

(Deveres do empregador)

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, nos termos da lei e deste CCT;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça funções cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, não os impedindo de desempenhar funções sindicais para que tenham sido eleitos;
- g) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- h) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- i) Manter permanentemente atualizado o registo de pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- j) Passar aos trabalhadores, quando deixarem de prestar serviço, o certificado de trabalho, quando por eles solicitado;
- k) Fornecer, anualmente, a cada trabalhador dois equipamentos de trabalho compostos de bata, t-shirt ou túnica, calça e ou avental lavável, proteção da cabeça e luvas para funções específicas, para uso exclusivo no local e durante o tempo de trabalho;
- l) Afixar normas de conduta de higiene pessoal, incluindo regras específicas sobre cuidados especiais a ter com a higienização das mãos, em sítios estratégicos, de forma a sensibilizar o pessoal;
- m) Implementar a prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei;
- n) Implementar o autocontrolo como sistema de segurança alimentar estruturado segundo a metodologia HACCP;
- o) Descontar e enviar aos sindicatos respetivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diga respeito, o produto da quotização dos trabalhadores sindicalizados que para tal tenham dado o seu acordo, acompanhado do respetivo mapa de quotizações.

Cláusula 8.^a

(Deveres do trabalhador)

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 9.^a

(Transferência de local de trabalho)

1 - O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

- a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador, desde que dentro da mesma ilha onde presta serviço.

2 - As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de 2 anos se não tiver sido aplicado.

3 - A transferência temporária não pode exceder 6 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4 - O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

5 - No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério.

6 - O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com 8 ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva, salvo motivo imprevisível devidamente justificado.

CAPÍTULO IV

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 10.^a

(Horário de trabalho)

1 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 - O empregador deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

3 - Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve:

- a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
- c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

4 - A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicaís, as comissões sindicais ou os delegados sindicais ou o delegado sindical devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

Cláusula 11.^a

(Alteração de horário de trabalho)

1 - À alteração de horário de trabalho é aplicável o disposto sobre a sua elaboração, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2 - A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais ou ao delegado sindical e ser afixada na empresa com antecedência de 15 dias relativamente ao início da sua aplicação, salvo motivo excecional devidamente justificado.

3 - Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

4 - Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

5 - A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica.

6 - Os trabalhadores que estejam ao serviço das empresas abrangidas pelo presente CCT admitidos antes de 6 de abril de 2015, mantêm como dia de descanso semanal obrigatório o domingo, salvo se por acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, optar - ou tiver já optado - por descansar durante um dos outros dias da semana, tendo neste caso por cada domingo trabalhado, direito a um acréscimo salarial de 15,00€, valor que não sofrerá qualquer atualização futura.

Cláusula 12.^a

(Período normal de trabalho)

Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCT é de 40 horas semanais.

Cláusula 13.^a

(Duração dos períodos de trabalho)

1 - O período diário de trabalho deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a 30 minutos, nem superior a 3 horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2 - Mediante acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador poderão ser praticados horários de trabalho seguidos até oito horas, tendo o trabalhador direito a apenas uma interrupção, que será de quinze minutos tratando-se de intervalo para uma refeição ligeira (pequeno-almoço, lanche ou ceia) ou de trinta minutos quando em causa esteja uma refeição principal (almoço ou jantar) e conta para todos os efeitos como trabalho efetivo.

3 - O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a onze horas.

4 - Durante o tempo de descanso, o pessoal não pode permanecer no local de trabalho, só podendo utilizar as instalações especialmente destinadas ao seu repouso e distração.

Cláusula 14.^a

(Trabalho suplementar)

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;
- b) Por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 - O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, o solicite.

4 - O trabalho suplementar previsto na alínea a) do n.º 2 fica sujeito, por trabalhador (incluindo os que trabalham a tempo parcial), aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

5 - O trabalho suplementar será sempre registado, imediatamente antes e depois do seu início e termo.

Cláusula 15.^a

(Trabalho noturno)

Considera-se trabalho noturno o prestado num período que decorre entre as 23 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

Cláusula 16.^a

(Mapa de horário de trabalho)

Em cada estabelecimento será fixado, em lugar bem visível, o mapa de horário de trabalho, elaborado tendo em conta as disposições legais e o presente CCT, devendo o empregador remeter cópia, para conhecimento, ao serviço competente da Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva, com a antecedência mínima de oito dias relativamente à sua entrada em vigor.

CAPÍTULO V

RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 17.^a

(Retribuições mínimas)

As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do Anexo II.

Cláusula 18.^a

(Prestações não retributivas)

Salvo estipulação contratual em contrário, não integram a retribuição:

- a) As prestações feitas pelo empregador com intuito de liberalidade, como as gratificações;
- b) As prestações feitas pelo empregador sem carácter regular e periódico, como os prémios de produtividade, de assiduidade e de desempenho;
- c) Os complementos remuneratórios prestados pelo empregador que correspondam a um modo particular da prestação de trabalho, como os acréscimos remuneratórios por trabalho noturno, por isenção de horário de trabalho, por trabalho suplementar, por trabalho em regime de turnos, por prestação de funções afins ou funcionalmente ligadas;
- d) As prestações remuneratórias que tenham em vista compensar o trabalhador por condições específicas da sua atividade, pelos bens que utiliza no trabalho ou por despesas que realiza por causa do contrato de trabalho, como as ajudas de custo ou o reembolso de despesa por deslocações em serviço;

- e) A participação nos lucros da empresa;
- f) O subsídio de alimentação e o abono para falhas;
- g) Outras prestações remuneratórias realizadas sem carácter de habitualidade.

Cláusula 19.^a**(Tempo e forma de pagamento da retribuição)**

1 - O pagamento da retribuição será efetuado até ao último dia útil de cada mês.

2 - No ato de pagamento da retribuição o empregador deve entregar ao trabalhador documento onde conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de beneficiário da segurança social, a empresa de seguros para a qual se encontra transferida a responsabilidade em caso de acidente de trabalho, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 - O pagamento das retribuições variáveis deverá ser efetuado até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeita, mediante recibo nos termos do n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 20.^a**(Remuneração do trabalho suplementar)**

1 - O trabalho suplementar será pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 75% por cada hora ou fração, em dia útil;
- b) 125% por hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2 - Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal, têm direito a um dia completo de descanso compensatório num dos 15 dias subsequentes, sem perda de retribuição, exceto se o trabalho efetuado naquele dia for pago com um acréscimo de 175%.

3 - As horas suplementares, prestadas a partir do dia 16 de cada mês, poderão ser pagas conjuntamente com as remunerações do mês seguinte.

Cláusula 21.^a**(Remuneração do trabalho noturno)**

A remuneração do trabalho noturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 22.^a**(Cálculo do valor da retribuição horária)**

Para efeitos das cláusulas anteriores, o valor hora será apurado com recurso à seguinte fórmula, sendo **RM** o valor da retribuição mensal e **N** o período normal de trabalho semanal:

$$\frac{\text{RM} \times 12}{52 \times \text{N}}$$

Cláusula 23.^a**(Subsídio de Natal)**

1 - O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que será pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 24.^a

(Retribuição do período de férias e subsídio)

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.

3 - Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 25.^a

(Subsídio de Refeição)

1 - A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato será garantido um subsídio de refeição no valor de 5,00€ (cinco euros), por cada dia completo de trabalho prestado, podendo ser pago pelo empregador em dinheiro (numerário) ou em vales ou cartões de refeição. Este valor passará a ser de 5,25€ (cinco euros e vinte e cinco centimos) a partir do dia 1 de janeiro de 2024.

2 - Os dirigentes e delegados sindicais têm direito a receber do empregador o subsídio de refeição referente ao crédito de horas a que cada um respeita.

Cláusula 26.^a

(Diuturnidades)

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a uma diuturnidade, no valor de 15,00€ (quinze euros), por cada 5 anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora, até ao limite de 4 diuturnidades. Este valor passará a ser de 15,75€ (quinze euros e setenta e cinco centimos) a partir do dia 1 de janeiro de 2024.

2 - O prazo de 5 anos de permanência conta-se desde a data de ingresso do trabalhador ao serviço da mesma entidade empregadora.

3 - Aos trabalhadores que sejam abrangidos por este CCT, caso à data da publicação deste instrumento não tenham qualquer regime de diuturnidades, passa então a ser-lhes aplicável este regime, vencendo-se o direito à primeira diuturnidade 5 anos após a data de publicação do presente CCT, e assim sucessivamente até atingir o limite de 4 diuturnidades.

4 - Relativamente aos trabalhadores que já beneficiam de um regime de diuturnidades à data da publicação deste CCT, para o limite das diuturnidades fixado no n.º 1 da presente cláusula, contam-se as diuturnidades devidas e vencidas pelo IRCT que lhes era anteriormente aplicável.

Cláusula 27.^a

(Garantia de aumento mínimo)

1 - Relativamente aos trabalhadores cuja remuneração pecuniária de base efetiva seja, à data fixada convencionalmente de produção de efeitos deste instrumento ou de qualquer uma das suas revisões, superior ao que lhes seria devido pela tabela de remunerações mínimas revista, é garantido o aumento nominal resultante do aumento da tabela salarial ao nível remuneratório de base correspondente à sua categoria profissional.

2 - O disposto no número anterior terá o efeito retroativo previsto para a tabela salarial.

3 - No entanto, deverão ser considerados quaisquer valores que as empresas já tenham atribuído aos referidos trabalhadores, por conta do aumento salarial em causa.

Cláusula 28.^a

(Substituição da perda de retribuição por motivo de falta)

1 - A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

- a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao limite legal, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador;
- b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

2 - O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

CAPÍTULO VI

CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO

Cláusula 29.^a

(Feriados obrigatórios)

São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- 26 de Dezembro;
- O feriado Regional;
- O feriado Municipal.

Cláusula 30.^a

(Aquisição do direito a férias)

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4 - Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 31.^a**(Duração do período de férias)**

- 1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.
- 3 - Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.
- 4 - O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 32.^a**(Casos especiais de duração do período de férias)**

- 1 - No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.
- 2 - No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.
- 3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.
- 4 - No caso de a duração do contrato de trabalho ser igual ou inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.
- 5 - As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.
- 6 - No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.ºs 1 e 2.

Cláusula 33.^a**(Marcação do período de férias)**

- 1 - A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2 - Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão sindical, os delegados sindicais, o delegado sindical, ou o sindicato, pela ordem indicada.
- 3 - No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 30 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.
- 4 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- 5 - Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais 1 ano em condições análogas às dos cônjuges.
- 6 - As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 34.^a**(Faltas)**

- 1 - Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.
- 2 - Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.
- 3 - Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.
- 4 - Para efeitos de desconto de faltas, quanto à retribuição, aplica-se o disposto na cláusula 22.^a deste CCT.

Cláusula 35.^a**(Tipos de falta)**

- 1 - A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2 - São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da legislação em vigor;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação em vigor;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da legislação em vigor;
 - f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
 - g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - h) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da legislação em vigor;
 - i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
 - k) A que por lei seja como tal considerada.
- 3 - É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 36.^a**(Comunicação de ausência e sua prova)**

- 1 - A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2 - Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.
- 3 - A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.
- 4 - A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 - O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

6 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

7 - A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

8 - A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

9 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

10 - O incumprimento de obrigação prevista nos n.ºs 6 ou 7, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 8 determina que a ausência seja considerada injustificada.

CAPÍTULO VII

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 37.^a

(Causas de extinção)

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 38.^a

(Documentos a entregar ao trabalhador)

1 - Cessando o contrato de trabalho, o empregador deve entregar ao trabalhador:

- a) Um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados;
- b) Outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação de segurança social, que deva emitir mediante solicitação.

2 - O certificado de trabalho só pode conter outras referências a pedido do trabalhador.

Cláusula 39.^a

(Devolução de instrumentos de trabalho)

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objetos pertencentes a este, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

CAPÍTULO VIII**DIREITOS DE PERSONALIDADE****Cláusula 40.^a****(Utilização de meios de vigilância à distância)**

1 - A utilização de meios de vigilância a distância dos trabalhadores no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, é admitida sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando seja particularmente exigida pela natureza da atividade.

2 - É especialmente admitida a geolocalização, mediante a instalação de dispositivos em veículos automóveis, no âmbito da gestão de frota em serviço externo, nomeadamente para atividades de assistência técnica externa ou ao domicílio, distribuição de bens, transporte de passageiros e transporte de mercadorias.

3 - Os dados relativos à geolocalização não podem ser usados com vista a controlar o desempenho profissional do trabalhador.

CAPÍTULO IX**DA ACTIVIDADE SINDICAL****Cláusula 41.^a****(Direito à atividade sindical)**

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais ou intersindicais de empresa.

2 - Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas nos termos da lei.

Cláusula 42.^a**(Dirigentes sindicais)**

1 - As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais, para desempenho das suas funções, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2 - Para o exercício das suas funções cada membro da direção beneficia do crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 - A direção interessada deverá comunicar, por escrito com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 43.^a**(Identificação dos delegados)**

1 - As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa por meio de carta registada ou mensagem de correio eletrónico, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 - O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 44.^a**(Crédito de horas)**

1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, quer sejam exercidas dentro ou fora da empresa, de um crédito de 8 horas mensais.

2 - O crédito de horas atribuído no número anterior, é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

CAPÍTULO X**COMISSÃO PARITÁRIA****Cláusula 45.^a****(Constituição da Comissão Paritária)**

1 - Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste CCT, será criada uma Comissão Paritária constituída por dois vogais, em representação das associações patronal outorgante e de igual número em representação da associação sindical outorgante.

2 - Por cada vogal efetivo poderá ser designado um substituto.

3 - Os representantes das associações outorgantes junto da Comissão Paritária, poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 - A Comissão Paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 46.^a**(Competências)**

Compete à Comissão Paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação de reuniões.

Cláusula 47.^a**(Funcionamento)**

1 - A Comissão Paritária considera-se constituída e apta a funcionar, logo que os nomes dos vogais efetivos e substitutos sejam comunicados, por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 45.^a à outra parte e à Direção Regional do Trabalho e Ação Inspetiva.

2 - A Comissão Paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte.

3 - As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente CCT.

4 - A pedido da Comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria com a tutela do trabalho.

5 - As demais regras de funcionamento da Comissão serão objeto de regulamento interno, o qual deve ser estipulado pelas Comissões Negociadoras.

6 - As deliberações tomadas por unanimidade, no seio desta Comissão, podem ser objeto de regulamento de extensão.

CAPÍTULO XIII

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 48.^a

(Tabela salarial para 2024)

A tabela salarial será atualizada a partir do dia 1 de janeiro de 2024 em função do valor da retribuição mínima mensal garantida que vier a ser aprovado para vigorar na Região Autónoma da Madeira (RMMG-RAM) em 2024, sendo, consequentemente, os respetivos grupos salariais atualizados num valor igual ao aumento nominal registado para o RMMG-RAM de 2024 face ao ano anterior.

Cláusula 49.^a

(Prémio de Assiduidade)

O prémio de assiduidade atribuído aos trabalhadores abrangidos pelo IRCT anteriormente aplicável, será integrado na sua retribuição, deixando consequentemente de lhes ser devido a partir da data de publicação do presente CCT, cujo valor será apurado de acordo com a seguinte fórmula:

$$A = \frac{PM \times 11}{14}$$

sendo:

A = Valor do prémio de assiduidade a integrar na retribuição

PM = Valor mensal do prémio de assiduidade efetivamente pago ao trabalhador. Caso o valor mensal seja variável, será efetuada a média dos últimos 11 meses em que foi pago ou ao tempo de execução do contrato que tenha durado menos tempo

Cláusula 50.^a

(Categorias profissionais)

Os trabalhadores com categorias profissionais previstas neste contrato e que à data da sua publicação estavam sujeitos à disciplina de CCT de outros sectores, continuarão a regular-se por esses mesmos IRCT, até à data da cessação dos seus contratos de trabalho, salvo acordo escrito em contrário.

Cláusula 51.^a

(Casos Omissos)

As matérias que não estejam reguladas no presente CCT ficam subordinadas aos princípios legais aplicáveis.

Cláusula 52.^a

(Favorabilidade Global)

O presente contrato coletivo de trabalho é considerado globalmente mais favorável do que a regulamentação coletiva anteriormente aplicável.

Cláusula 53.^a

(Empresas e trabalhadores abrangidos)

Os Outorgantes declaram que estimam estar abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, 28 empregadores e 77 trabalhadores.

ANEXO I

CATEGORIAS PROFISSIONAIS

Administrador, Diretor Geral ou Gerente: O trabalhador que planeia, controla, coordena e dirige a atividade da empresa.

Diretor Financeiro - O trabalhador que organiza, coordena, dirige e executa a atividade de natureza administrativa e financeira da entidade empregadora; em função da dimensão da estrutura de gestão e na ausência de profissional com a respetiva categoria específica pode assumir também as funções inerentes à categoria do Diretor de Recursos Humanos.

Diretor de Recursos Humanos - O trabalhador que organiza, coordena, dirige e executa as atividades associadas à gestão dos colaboradores da empresa, e relações laborais, designadamente os processos de seleção e recrutamento, de avaliação de desempenho e de progressão na carreira, o cumprimento das obrigações legais e contactos com as entidades de fiscalização das condições do trabalho, coordenando a definição dos planos de formação em cooperação com todas as áreas funcionais da entidade empregadora; assegurar a implementação e gestão dos procedimentos associados à Medicina e Higiene e Segurança no Trabalho de toda as áreas funcionais da entidade empregadora.

Diretor Comercial ou/e de Marketing - O trabalhador que organiza, coordena, dirige e executa os serviços de relações públicas, marketing, promoção, venda e comunicação da entidade empregadora.

Diretor de Qualidade - O trabalhador responsável por, nas fases iniciais dos novos projetos garantir ao máximo o cumprimento das especificações; dar início aos procedimentos de qualidade segundo as normas internacionais e segundo a política da empresa, garantindo a sua certificação; realizar as auditorias preventivas em todos os estados da produção; identificar e analisar os problemas de qualidade, propondo ações corretivas; propor ações de melhorias em relação à qualidade dos produtos respeitando as normas referentes aos custos de fabricação; intervir, conjuntamente com os clientes, em reuniões relativas a problemas com os produtos de má qualidade e serviço; representar a qualidade no seio dos grupos de projeto; animar a política de qualidade na empresa; informar a empresa sobre a qualidade dos processos em conjunto com os clientes; preparar as auditorias; na ausência de colaborador com a respetiva categoria tem a seu cargo as funções do Técnico de Autocontrolo.

Diretor de Compras - O trabalhador que organiza, coordena, dirige e executa as atividades de aquisição, armazenamento, conservação e distribuição pelas várias secções das mercadorias e artigos necessários ao desenvolvimento da atividade da entidade empregadora; emite ordens de compra aprovadas pela direção, assegura a conformidade das mercadorias recebidas com as inerentes ordens de compra e faturas associadas ao processo de compra, também na vertente dos preços unitários e condições de pagamento; assegura a organização dos ficheiros e registos de mercadorias armazenadas e lotes de fabricos dos produtos assim como a execução de inventários periódicos e a manutenção em boa ordem e condições de limpeza de todos os armazéns sob a sua responsabilidade;

Diretor de Produção O trabalhador responsável pela coordenação de todas as etapas do processo de fabrico desde a compra das matérias primas até à entrega do produto final aos clientes, em conformidade com os padrões de qualidade definidos pela entidade empregadora; estabelece as escalas de serviço e os horários das equipas; a partir das encomendas elabora e aprova os planos de produção; verifica ou delega a verificação da conformidade dos produtos antes da sua expedição e assegura o cumprimento de todas as regras de higiene e segurança alimentar; colabora na elaboração de relatórios, na verificação de custos e na política financeira da empresa;

Responsável de Produção - O trabalhador responsável pela aquisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respetivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade dos produtos e a disciplina do pessoal de fabrico.

Responsável de Contabilidade - O trabalhador que controla, dirige e executa os serviços de contabilidade visando a obtenção de informação adequada à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade; caso esteja habilitado para o efeito assina em conjunto com o representante legal do empregador as declarações fiscais e as demonstrações financeiras que compõem o Relatório e Contas da sociedade;

Responsável de Tesouraria O trabalhador que se encarrega das cobranças a clientes e pagamentos a fornecedores, administração tributária, segurança social, seguros e demais entidades com que a entidade empregadora se relaciona; tem a seu cargo os registos necessários ao conveniente controlo das entradas e saídas de valores, assegurando o depósito nas contas bancárias dos montantes recebidos a dinheiro; verifica a antiguidade das vendas a crédito e assegura ou supervisiona a respetiva cobrança, assegurando também o atempado pagamento das responsabilidades da entidade empregadora perante terceiros.

Responsável de Vendas - O trabalhador que controla e dirige os serviços de vendedores, definindo e coordenando a implementação da política de vendas da entidade empregadora, de forma a otimizar os resultados das vendas; pode receber encomendas.

Chefe de Panificação - O trabalhador que controla, dirige e executa todos os serviços inerentes ao processo de fabrico; é responsável pela aquisição de matérias-primas interna ou externamente, requisitando-as ao armazém ou diretamente a fornecedores, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade dos produtos e

a disciplina do pessoal do fabrico; elabora os mapas e relatórios que permitam ferramentas de controlo de gestão, o cumprimento das regras de higiene e segurança alimentar, o controlo dos lotes de fabrico e a medida de eficiência das equipas que supervisiona; define as escalas de serviço e sugere os horários de trabalho adequados ao atempado cumprimento de todas as tarefas das equipas que supervisiona.

Chefe de Pastelaria - O trabalhador que controla, dirige e executa todos os serviços inerentes ao processo de fabrico; é responsável pela aquisição de matérias-primas interna ou externamente, requisitando-as ao armazém ou diretamente a fornecedores, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da entidade empregadora, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade dos produtos e a disciplina do pessoal da pastelaria; elabora os mapas e relatórios que permitam ferramentas de controlo de gestão, o cumprimento das regras de higiene e segurança alimentar, o controlo dos lotes de fabrico e a medida de eficiência das equipas que supervisiona; define as escalas de serviço e sugere os horários de trabalho adequados ao atempado cumprimento de todas as tarefas das equipas que supervisiona.

Chefe de Turno de Padaria - O trabalhador que no seu turno para além das funções de panificador assegura a coordenação das tarefas inerentes à atividade de panificação e nas ausências ou impedimentos do Chefe de Panificação o substitui.

Chefe de Turno de Pastelaria - O trabalhador que no seu turno para além das funções de pasteleiro assegura a coordenação das tarefas inerentes à atividade de produção e expedição e nas ausências ou impedimentos do Chefe de Pastelaria o substitui.

Encarregado de Armazém/ de Expedição - O trabalhador que executa as atividades de aquisição, armazenamento, conservação e distribuição pelas várias secções das mercadorias e artigos necessários ao desenvolvimento da atividade da entidade empregadora; emite ordens de compra aprovadas pela direção, assegura a conformidade das mercadorias recebidas com as inerentes ordens de compra e faturas associadas ao processo de compra, também na vertente dos preços unitários e condições de pagamento; organiza e mantém atualizados os ficheiros e registos de mercadorias armazenadas e lotes de fabricos dos produtos; tem de garantir os critérios de entrada e saída de mercadorias definidos nas normas de higiene e segurança alimentar implementadas pela entidade empregadora; assegura a execução de inventários periódicos e a limpeza e boa ordem de todos os armazéns sob a sua responsabilidade; Na vertente de expedição é responsável pela atempada preparação das encomendas, contagens de produtos e sua expedição, elaborando diariamente mapas de eventuais não conformidades tendo em vista a possibilidade de implementação de medidas corretivas;

Encarregado de Distribuição - O trabalhador que organiza as rotas de distribuição, acompanhando-as sempre que necessário; zela pelo bom estado de conservação da frota de viaturas de distribuição e demais equipamentos afetos a essa atividade, cabendo-lhe o controlo das intervenções de manutenção das viaturas e a verificação da conformidade da documentação obrigatória à circulação das viaturas e ao transporte das mercadorias;

Empregado de Loja - Encarregado - O trabalhador que superintende e executa todos os trabalhos de loja. Dirige e orienta o funcionamento e serviço da loja, o controlo do movimento das receitas e despesas, organiza e colabora na realização de inventários periódicos às existências da loja; aconselha a entidade empregadora no que respeita a investimentos e, necessidades de intervenções de manutenção; é responsável pela gestão da equipa da loja, elaborando os respetivos horários, planos de férias sendo ainda responsável pelo cumprimento de todas as regras de higiene e segurança alimentar em vigor segundo a orientação da entidade empregadora.

Técnico de Auto-controlo - O trabalhador responsável por desenvolver, implementar, avaliar, atualizar e coordenar o sistema de autocontrolo da empresa, em particular nas áreas de elaboração das fichas técnicas dos produtos, manual de procedimentos de higiene, plano de limpeza e desinfecções das instalações, regras de higiene pessoal, plano de análises da água de abastecimento e do produto final, plano de qualificação de fornecedores, procedimentos de receção e armazenagem de matérias-primas e demais material necessário ao fabrico dos produtos (sendo responsável pela sua qualidade e devolução, caso se encontrem alterados, deteriorados ou manifestamente impróprios) e eliminação de resíduos, plano de manutenção dos equipamentos e de formação e treino do pessoal e de controlo de pragas, sistemas de alerta (rastreadibilidade) e todos os registos correspondentes, plano de medidas preventivas e corretivas no âmbito da gestão de reclamações sobre a qualidade do produto e avaliação do grau de satisfação dos clientes; controla periodicamente as análises e pesagens dos produtos fabricados, procedendo à sua prova e degustação; elabora gráficos ou recolhe informação necessária, a fim de verificar se as características dos produtos fabricados e ou comercializados estão conforme a legislação em vigor.

Panificador - O trabalhador a quem incumbe a preparação, amassadura e manipulação das massas, manualmente ou alimenta e regula o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, regula e assegura o bom funcionamento dos fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pelo bom fabrico de pão e produtos afins; compete-lhe ainda substituir o encarregado de fabrico quando não o haja, ou nas suas faltas ou impedimentos, colaborando nas tarefas necessárias à expedição dos produtos; assegura a limpeza dos utensílios de trabalho e equipamento utilizados no processo de fabrico; colabora na contagem dos produtos acabados tendo em vista a sua expedição em conformidade com as encomendas de cada cliente.

Pasteleiro - O trabalhador que manipula, confeciona e coze as massas, preparando, manobrando e vigiando o forno para as receber; assegura a limpeza dos utensílios de trabalho e equipamento utilizados no processo de fabrico; colabora na contagem dos produtos acabados tendo em vista a sua expedição em conformidade com as encomendas de cada cliente; assegura a limpeza dos utensílios de trabalho e equipamento utilizados no processo de fabrico; colabora na contagem dos produtos acabados tendo em vista a sua expedição em conformidade com as encomendas de cada cliente.

Cozinheiro - O trabalhador que se ocupa da preparação e confeção de refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração de ementas; recebe os produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pelo seu armazenamento e conservação; vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Expedidor - O trabalhador que procede à contagem e embalagem, manualmente ou operando máquinas apropriadas, dos produtos que a empresa produz ou comercializa, podendo ainda coadjuvar na sua distribuição.

Distribuidor - O trabalhador que distribui os produtos que a entidade empregadora produz e/ou comercializa pelos clientes ou postos de venda, sendo igualmente responsável pela recolha de todo o material utilizado na distribuição; colabora na contagem dos produtos fabricados e transporta as matérias-primas necessárias à fabricação podendo proceder à sua descarga; tem a responsabilidade por verificar a conformidade da viatura que irá utilizar quer quanto às condições de funcionamento quer quanto à documentação obrigatória seja da viatura seja quanto à circulação e transporte das mercadorias a transportar.

Promotor de Vendas ou Comercial - O trabalhador a quem incumbe visitar os clientes, procurando determinar as suas necessidades e oferecendo orientações técnicas a respeito dos produtos; informa quanto aos produtos e recomenda as soluções mais adequadas; elabora relatórios relativos à carteira de clientes, à sua evolução e demais informações que sejam relevantes para a atividade da entidade empregadora; promove a angariação de novos clientes e procura potenciar as vendas.

Empregado de Loja - O trabalhador que efetua a venda e serve todos os produtos produzidos pela empresa e/ou por ela comercializados, executa ou colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou a lista, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota os pedidos. Elabora e manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a sua cobrança. É responsável pela afixação, em local facilmente referenciável e legível por qualquer consumidor, das tabelas de preços de venda ou de prestação de serviços, executa a reposição das prateleiras e das montras dos produtos para venda, verifica se os produtos para venda, embalados ou não, apresentam exteriormente alguma anomalia, o que, a verificar -se, obrigará como medida preventiva a identificá-los como não transacionáveis, com a consequente participação aos responsáveis da empresa, e confirma a validade dos pré-embalados e a conformidade da sua rotulagem. Nos estabelecimentos com terminais de cozedura, pode ainda assegurar o enornamento e o desenornamento de todos os produtos cozidos ou terminados de cozer nesses estabelecimentos de venda; de harmonia com as diretivas da empresa, cuida diariamente das requisições dos produtos, mercadorias e matérias-primas para abastecimento da loja ou procede à aquisição direta aos fornecedores, de que presta contas todos os dias. Realiza inventários periódicos ou permanentes ou colabora na execução, ocupa-se da limpeza e da preparação dos balcões e das mesas, competindo-lhe ainda zelar pela higienização da área do estabelecimento de venda, sua conservação e arrumação, bem como da higiene dos utensílios e louças de serviço, requisitando a substituição de todos os que deixem de reunir condições hígio-sanitárias para o fim a que se destinam. Nas ausências e impedimentos do Empregado de Loja Encarregado assegura ainda as suas funções, desde que para tal tenha sido indicado pela entidade empregadora.

Empregado de Escritório - O trabalhador que executa os serviços de escritório/administrativos, executa a faturação e o tratamento das encomendas de clientes; assegura o atendimento telefónico e de meios alternativos de comunicação com a entidade empregadora de que são exemplo o correio e o correio eletrónico; assegura o tratamento e o arquivo dos documentos administrativos e financeiros, as atividades em matérias de serviços contabilísticos, financeiros e de tesouraria da entidade empregadora; quando na dependência do Diretor de Recursos Humanos ou de quem na organização exerça as suas funções executa as atividades em matéria de serviços ligados à gestão das pessoas e relações laborais da entidade empregadora, seja de natureza interna, seja na relação com entidades externas.

Operador de Armazém - O trabalhador responsável por fazer as cargas e descargas do armazém de uma empresa; recebe as mercadorias, prepara as mercadorias a serem expedidas para outras secções, armazéns ou lojas; transporta as mercadorias com recurso a empilhadores e outros equipamentos de transporte; controla a qualidade das mercadorias (recebidas e a enviar), assegurando os procedimentos de registo e controlo de lotes e dá entrada e saída dos produtos no inventário; organiza e assegura a limpeza do armazém, mantém equipamentos limpos e organizados de acordo com os protocolos de segurança e higiene, controla o stock e a arrumação do armazém de forma que as saídas se façam de forma a manter em armazém os produtos com validade mais longa; pode envolver trabalhar em temperaturas negativas, nos armazéns que tenham câmara de frio.

Auxiliar - O trabalhador com funções inerentes a um indiferenciado, que apenas pode auxiliar os profissionais do grupo V e desde que tenha experiência ou formação profissional ou numa situação de aprendizagem em ambiente de trabalho. Procede ainda a cargas e descargas, a embalagens dos produtos, podendo fazer a sua entrega; compete-lhe ainda, a limpeza do estabelecimento para onde foi contratado, a recolha de lenha e combustível e todo os demais serviços não discriminados.

Empregado de Limpeza - O trabalhador que faz serviços de limpeza na empresa, bem como outras tarefas não especificadas, nas quais predomina o trabalho físico.

**ANEXO II
TABELA SALARIAL**

Grupo	Categorias Profissionais	Retribuição
I	Administrador Diretor Geral Gerente	860,00€
II	Diretor Financeiro Diretor Recursos Humanos Diretor Comercial e/ou de Marketing Diretor Qualidade Diretor de Compras Diretor de Produção	840,00€
III	Responsável de Produção Responsável de Contabilidade Responsável de Tesouraria Responsável de Vendas Chefe de Panificação Chefe de Pastelaria	825,00€
IV	Chefe de Turno de Padaria Chefe de Turno de Pastelaria Encarregado de Armazém/ de Expedição Encarregado de Distribuição Empregado de Loja - Encarregado Técnico de Auto-controlo	815,00€
V	Panificador Pasteleiro Cozinheiro Expedidor Distribuidor Promotor de Vendas ou Comercial Empregado de Loja Empregado de Escritório Operador de Armazém	805,00€
VI	Auxiliar Empregado de Limpeza	785,00€

Celebrado no Funchal, a 31 de outubro de 2023.

Pela ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira

Rui Miguel Gomes Coelho - Mandatário
Eduardo Edgar de Castro Jesus - Mandatário
Ricardo Jorge Esteves Adão - Mandatário
António Ricardo Roque Viveiros - Mandatário

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas - Mandatário

Teresa Célia Faria - Mandatária

Carlos Alberto Neves Andrade - Mandatário.

Depositado em 24 de novembro de 2023, a fl.^{as} 83 do livro n.º 2, com o n.º 23/2023, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.